

ACCORDO INTEGRATIVO

AL CCNL PER I LAVORATORI OPERANTI NEI SERVIZI AUSILIARI DELLA SOSTA, FIDUCIARI E INTEGRATI RESI ALLE IMPRESE E AGLI ENTI PUBBLICI

CODICE CNEL: V71A

Le Parti stipulanti:

Per la parte datoriale: La Federazione Medie Piccole Imprese (FMPI), nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova;

Per la parte sindacale: CONFINTESA, nella persona del Segretario Generale Francesco Prudenzone; Confintesa Sicurezza Privata, nella persona del Segretario Generale di Federazione Gianluca Mennuti;

al fine di aggiornare, armonizzare e differenziare la disciplina contrattuale del CCNL V71A rispetto ai principali contratti collettivi nazionali di settore, convengono e sottoscrivono il seguente Accordo Integrativo.

Art. 28-bis — Riduzione Orario di Lavoro (R.O.L.)

Al fine di armonizzare la disciplina dell'orario di lavoro con i principali contratti collettivi nazionali di settore, le Parti introducono un monte ore annuo di Riduzione Orario di Lavoro (R.O.L.).

- 1. Maturazione.** Ai lavoratori a tempo pieno spetta un monte ore annuo di 36 ore di R.O.L., riproporzionato per il personale a tempo parziale.
- 2. Fruizione.** Le ore di R.O.L. possono essere utilizzate in permessi orari, mezze giornate o giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
- 3. Compatibilità con la banca ore.** Le ore di R.O.L. non utilizzate entro il 31 dicembre confluiscono automaticamente nella banca ore, mantenendo il loro valore economico e normativo.
- 4. Liquidazione.** In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore di R.O.L. maturate e non fruita saranno liquidate con la retribuzione oraria di fatto.
- 5. Non assorbibilità.** Le ore di R.O.L. non sono assorbibili da eventuali trattamenti migliorativi aziendali e non possono essere sostituite da indennità forfettarie salvo accordo individuale scritto.

Art. 53-bis — Welfare contrattuale ex art. 51, comma 2, TUIR

Le Parti, al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori attraverso strumenti fiscalmente efficienti, e in applicazione dell'art. 51, comma 2 del D.P.R. 917/1986 (TUIR), convengono quanto segue.

- 1. Buono welfare annuale.** A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, a ciascun lavoratore non in prova, assunto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, è riconosciuto un buono welfare annuale del valore di € 200,00 (duecento/00).
- 2. Destinazione.** Il buono welfare è spendibile in beni e servizi rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 51, comma 2, lettere f) e f-bis) del TUIR, ivi inclusi: buoni spesa e carburante, servizi di istruzione e formazione, abbonamenti al trasporto pubblico locale, attività ricreative e culturali, servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.
- 3. Erogazione.** Il buono è erogato entro il 31 marzo di ciascun anno mediante piattaforma welfare o buoni cartacei, secondo le modalità definite dall'azienda. Per i rapporti instaurati in corso d'anno, il buono è riproporzionato in dodicesimi.
- 4. Trattamento fiscale e contributivo.** Le somme destinate al welfare contrattuale, nei limiti di cui all'art. 51 TUIR, non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, non sono soggette a contribuzione previdenziale né a TFR, e sono integralmente deducibili per l'impresa ai fini IRES e IRAP.

5. Non assorbibilità. Il buono welfare non è assorbibile da superminimi, premi di risultato o altri elementi retributivi comunque denominati.

Art. 56-bis — Indennità Competenze Digitali Avanzate (I.C.D.A.)

Al fine di valorizzare le competenze tecnologiche richieste dall'evoluzione dei servizi fiduciari e ausiliari, le Parti istituiscono un'indennità specifica denominata I.C.D.A. (Indennità Competenze Digitali Avanzate).

1. Destinatari. L'I.C.D.A. è corrisposta ai lavoratori stabilmente addetti all'utilizzo di sistemi digitali avanzati, tra cui: piattaforme IoT per il monitoraggio delle aree di parcheggio, sistemi di videosorveglianza IP di nuova generazione, software gestionali per la rendicontazione degli incassi in tempo reale, dispositivi di controllo accessi biometrici o con lettori RFID/NFC.

2. Importo. L'I.C.D.A. è pari a € 25,00 (venticinque/00) lordi mensili, corrisposti per 13 mensilità.

3. Condizioni. L'attribuzione dell'I.C.D.A. è disposta dal datore di lavoro con comunicazione scritta al lavoratore, e cessa automaticamente al venire meno dell'adibizione ai sistemi di cui al comma 1.

4. Concorrenza. L'I.C.D.A. concorre alla formazione della retribuzione utile al calcolo del TFR e delle mensilità aggiuntive. Non è assorbibile da superminimi o aumenti contrattuali.

Art. 45-bis — Formazione digitale retribuita

Le Parti, consapevoli che la trasformazione digitale dei servizi ausiliari e fiduciari richiede un costante aggiornamento delle competenze dei lavoratori, convengono quanto segue.

1. Monte ore. A ciascun lavoratore a tempo indeterminato è garantito un monte di 8 ore annue retribuite al 100% della retribuzione ordinaria, destinate alla formazione sulle seguenti tematiche: utilizzo di piattaforme digitali e software gestionali, elementi di cybersecurity applicata al posto di lavoro, interazione con sistemi di intelligenza artificiale, protezione dei dati personali (GDPR applicato).

2. Organizzazione. Le ore formative possono essere fruite in modalità e-learning, in presenza o mista, e sono organizzate dall'azienda anche avvalendosi dell'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF) o di enti formativi accreditati.

3. Certificazione. Al termine del percorso formativo annuale, al lavoratore è rilasciato un attestato di partecipazione valido ai fini dell'aggiornamento professionale.

Art. 60 — Lavoro straordinario (nuova formulazione)

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro e non possono superare, di norma, le 250 ore annue per lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario, ordinario notturno e festivo sono le seguenti:

Tipologia	Maggiorazione V71A	Riferimento K511
Straordinario diurno feriale	28%	25%
Straordinario notturno	50%	50%
Straordinario festivo	65%	65%
Straordinario notturno festivo	75%	75%
Lavoro festivo (ordinario)	50%	50%
Notturno ordinario in turno	22%	20%
Notturno ordinario non in turno	35%	30%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro. In caso di concorrenza di più causali, si applica la maggiorazione più favorevole al lavoratore.

Su richiesta del lavoratore, le ore straordinarie possono essere convertite in riposo compensativo, con accantonamento nella banca ore, fermo restando il pagamento della sola maggiorazione.

Art. 61-bis — Diritto alla disconnessione

Le Parti, nel rispetto della dignità del lavoratore e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, convengono quanto segue.

1. Ambito. Il presente articolo si applica ai lavoratori non inseriti in turni avvicendati e non adibiti a servizi di custodia o reperibilità contrattualizzata.

2. Divieto di comunicazioni. Al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente pattuito, il datore di lavoro si astiene dall'inviare al lavoratore comunicazioni (telefoniche, via e-mail, messaggistica istantanea o altra piattaforma digitale) che richiedano risposte o azioni immediate, salvo comprovate situazioni di emergenza operativa o di sicurezza.

3. Assenza di pregiudizio. L'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore non può in alcun caso costituire motivo di sanzione disciplinare, valutazione negativa della performance o pregiudizio alla progressione professionale.

Art. 35-bis — Congedo di paternità integrativo

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di congedo obbligatorio di paternità (art. 27-bis d.lgs. 151/2001), le Parti convengono di riconoscere al padre lavoratore ulteriori 2 (due) giorni di congedo retribuito al 100% della retribuzione ordinaria, da fruire entro il quinto mese di vita del bambino.

Il congedo integrativo di paternità è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ed è cumulabile con il congedo obbligatorio di legge.

Art. 6-bis — Assistenza sanitaria integrativa — SMS Seraphis

Le Parti, al fine di garantire ai lavoratori del settore una copertura sanitaria integrativa di elevata qualità, individuano nella Società di Mutuo Soccorso Seraphis (iscritta al RUNTS, C.F. 16191451000) l'ente di riferimento per l'assistenza sanitaria integrativa contrattuale.

1. Piano obbligatorio. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'adesione al Piano Seraphis Oro (contributo annuo € 108,00 pari a € 9,00/mese) è obbligatoria per tutti i lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti.

2. Coperture minime garantite. Il Piano Seraphis Oro garantisce: sussidio giornaliero per malattia e infortunio, diaria di ricovero (€50/giorno, max 10 gg), interventi chirurgici sussidiabili fino a €10.000/evento, visite specialistiche (100% ticket SSN / 50% privato), alta diagnostica (TAC, RMN,

PET), indennità maternità/paternità (€200/anno per 3 anni), sussidio decesso fino a €14.000, copertura IMA inclusa.

3. Oneri. Il contributo è interamente a carico del datore di lavoro e non concorre alla formazione della retribuzione utile al calcolo del TFR (art. 51, comma 2, lett. a) TUIR). La deducibilità fiscale è garantita fino a € 3.615,20/anno per dipendente.

4. Omissione. L'azienda che ometta il versamento dei contributi al Fondo Seraphis è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 25,00 lordi per ciascuna mensilità contrattuale.

Art. 54-bis — Previdenza complementare — ITAS Plurifonds

Le Parti individuano nel Fondo Pensione Aperto Plurifonds di ITAS Vita S.p.A. (convenzione esclusiva Confintesa, zero costi di adesione) lo strumento per la previdenza complementare dei lavoratori del settore.

1. Contribuzione datore. Il contributo a carico del datore di lavoro è pari allo 0,30% della retribuzione conglobata mensile, versato per 12 mensilità.

2. Contribuzione lavoratore. Il lavoratore può versare volontariamente un contributo aggiuntivo nella misura liberamente determinata, deducibile fino a € 5.164,57/anno.

3. TFR. Il conferimento del TFR al fondo avviene secondo le modalità e i termini previsti dal d.lgs. 252/2005.

4. Compartimenti. Il lavoratore sceglie tra 5 linee di investimento: SecurITAS (basso rischio), SerenITAS (medio-basso), SolidITAS (medio), AequITAS (medio), ActivITAS (alto). Il rating ITAS Vita è A- (Fitch), margine di solvibilità 253%.

Decorrenza e durata

Il presente Accordo Integrativo entra in vigore alla data di sottoscrizione e ha la medesima durata del CCNL V71A cui accede (17 aprile 2024 — 16 aprile 2027). Le disposizioni economiche hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione, salvo diversa indicazione nei singoli articoli.

Le previsioni del presente accordo costituiscono parte integrante del CCNL per i lavoratori operanti nei servizi ausiliari della sosta, fiduciari e integrati resi alle imprese e agli enti pubblici, codice CNEL V71A.

Roma, lì 10/04/2026

<p>Per FMPI <i>La Presidente Nazionale</i> Antonina Terranova</p> <hr/>	<p>Per CONFINTESA <i>Il Segretario Generale</i> Francesco Prudenzano</p> <hr/>
<p>Per CONFINTESA SICUREZZA PRIVATA <i>Il Segretario Generale di Federazione</i> Gianluca Mennuti</p> <hr/>	